



UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PROJETO INTEGRADO**  
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS  
**ANA ROCAMBOLE CONFEITARIA EPP**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PROJETO INTEGRADO**

**PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS**

**ANA ROCAMBOLE CONFEITARIA EPP**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO  
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA  
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

ANA CAROLINA C. PINA, RA 1012020200174  
DURCILÉIA M. MORAIS, RA 1012020200071  
GIOVANA KEMPE, RA 1012020100151  
JULIO CESAR PIZZOL, RA 1012020100621  
SANDRA V. DE OLIVEIRA, RA 1012020100205

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>5</b>
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	6
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	8
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	10
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	11
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	12
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	16
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	17
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>20</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>21</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>22</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

Neste trabalho serão retratados os Fundamentos de Direito e Estruturação Empresarial e a Gestão de Passivos Trabalhistas que abordará os principais fatores para se iniciar uma empresa até a contratação de seus colaboradores.

Em cada tópico de discussão serão descritos como a empresa Ana Rocambole Confeitaria EPP foi criada, desde a razão social da empresa e nome fantasia, escolha do ponto comercial, capital social e, demonstrar como um simples empreendimento passou a ser uma empresa de pequeno porte.

Será abordado os tipos de empregados e empregadores e também possíveis passivos trabalhistas que podem ocorrer dentro de um negócio a partir da contratação de colaboradores e qual a responsabilidade da empresa.

A escolha desta empresa para o projeto surgiu do sonho empreendedor de uma moradora de Poços de Caldas, Minas Gerais, que viu a oportunidade de um negócio na busca de melhor renda para sua família e no prazer em despertar o interesse de seus clientes em seus produtos caseiros.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Empresa Ana Rocambole Confeitaria, terá sua sede situada à Rua Capitão Afonso Junqueira nº1000, centro de Poços de Caldas-MG, iniciou suas atividades através de delivery e retirada, mas hoje já tem um espaço especial para que seus produtos possam ser consumidos no local. Seu cardápio bem diversificado têm: rocamboles, pães de mel, bolos caseiros, bolos confeitados, trufas, ovos de páscoa, chocotone trufado, docinhos simples (brigadeiro, beijinho, cajuzinho, olho de sogra), doces finos (bem casado e camafeu), tortas, entre outros quitutes que fazem parte da confeitaria.

A empresa é considerada EPP (Empresa de Pequeno Porte) e um de seus desafios será a concorrência com franquias e outras confeitarias e docerias já estabelecidas na cidade.

Ana Rocambole Confeitaria oferece produtos diferenciados e de alta qualidade, pois são confeccionados com ótimos produtos e marcas confiáveis. A empresa é reconhecida por seu excelente trabalho, comprometimento, por seu preço justo e sua riqueza histórica de sabores. O principal objetivo deste empreendimento é conquistar cada cliente pelo paladar, pessoas que almejam doces caseiros e exclusivos, com gosto de “quero mais”. A Confeitaria tem o intuito de unir famílias no café da manhã e ao entardecer.

### 3. PROJETO INTEGRADO

#### 3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Os Fundamentos de Direito e Estrutura Empresarial são fatores primordiais para o futuro da empresa, são responsáveis por escolhas fundamentais, como localização, nomenclatura e investimento.

É importante entender quais são as necessidades, características e perspectivas do empreendedor para que as decisões sejam tomadas de maneira estratégica. A empresa apresentada será reconhecida como Ana Rocambole Confeitaria, nome tradicional, que carrega valor sentimental agregado e tem o intuito de ser sinônimo de acolhimento e conforto; lugar de bem-estar, que será recordado por suas experiências únicas e agradáveis. A principal representação de sua marca é o rocambole que foi o produto responsável pela formalização da empresa atualmente, conforme logomarca na figura abaixo:



Figura 1: Logomarca

No início a empresa optou por manter as vendas somente por encomenda através de plataformas online e delivery, pois o custo seria relativamente baixo, evitando, portanto, gastos que poderiam dificultar ou até impedir a abertura do empreendimento.

Com a conquista de clientes, e parcerias com empresas e fornecedores, houve um aumento no fluxo caixa que foi suficiente para o aumento do capital social e investimentos em melhorias e progressos.

Nesta segunda fase, a Confeitaria já está melhor posicionada no mercado e é cada vez mais reconhecida por amantes de doces. A partir deste momento inicia-se a inauguração do estabelecimento físico que fica situado no centro de Poços de Caldas-MG, expandindo as formas de alcance da marca, alcançando novos clientes como moradores da região, turistas, entre outros públicos, que têm a partir daí acesso direto às iguarias, sem a necessidade de realizar uma encomenda, podendo escolher os produtos que almeja e retirá-los ou consumi-los em um espaço aconchegante e inovador.

Desta forma, estudar cada etapa deste processo complexo, tomando as decisões certas como respeitar o tempo de aceitação, o fluxo de caixa e manter a qualidade de cada setor; em conjunto com todos os fundamentos e planejamentos resultará no sucesso do empreendimento.

### **3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL**

Defini-se como estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.

Segundo MAZZAFERA, 2003 página 69, o empresário necessita de uma universalidade de bens para desenvolver sua atividade. A esse conjunto de bens denomina-se estabelecimento ou fundo de comércio.

O ponto comercial pode ser entendido como um dos elementos de um estabelecimento empresarial. Segundo ZUBKO, 2017, de forma simplificada pode-se dizer “que é a localização em que se encontra o comércio, e como ela vai influenciar diretamente no sucesso e crescimento da empresa,” de maneira tão expressiva que os cidadãos passam a ter como referência: “em tal esquina?, Onde está a empresa X?”

Portanto, um ponto comercial e a formação de clientela é reconhecimento da empresa pelo espaço em que se encontra e a atividade que exerce.

A empresa Ana Rocambole Confeitaria está localizada na área central da cidade de Poços de Caldas, Minas Gerais, situada à Rua Capitão Afonso Junqueira, nº 1.000, esquina com a Rua Rio Grande do Norte.

Possui fácil localização, área de estacionamento facilitada tanto para clientes como fornecedores tornando-se mais um diferencial para a empresa.

Está situada em um ponto tradicional da cidade, tranquilo e arborizado permitindo aos clientes desfrutarem de um ambiente familiar, aconchegante e seguro.

A empresa está paralela à uma rua tradicional da cidade, sendo utilizada para retorno da rua principal e conta com uma arquitetura Vintage, remetendo muitas vezes à infância das pessoas lembrando das guloseimas das vovós e bisavós.

Situa-se próximo a uma grande rede de supermercados e Igreja Matriz da cidade, apresentando grande fluxo de pessoas de todas as classes sociais e regiões do município. Ainda sim, possui fácil acesso à zona oeste do município, que apresenta shopping, parques, hospitais e rodoviária. Ressalta-se o plano diretor da cidade que prevê grande crescimento direcionado à zona oeste.

O imóvel é alugado, possuindo uma área de 100 m<sup>2</sup>, neste local pode-se utilizar as mesas na calçada sendo a atividade econômica da Ana Rocambole Confeitaria permitida pela lei de zoneamento e fiscalização da vigilância sanitária da cidade.

O estabelecimento conta com energia elétrica, abastecimento de água e esgoto, telefonia e internet com fibra óptica. O imóvel é uma casa com arquitetura antiga, porém conservada, possui uma grande cozinha que será utilizada para a fabricação, armazenamento, embalagens dos produtos e alocação de matérias primas. Conta com cômodo que será utilizado como escritório e recebimento de pedidos, além de um Hall de entrada e ampla sala arejada onde fica a loja e mesas, tendo um balcão para exposição, compra e consumo dos produtos. Trata-se de imóvel que já serviu como

restaurante no passado, em uma região que possui restaurantes, pizzarias e padarias, portanto, cercado de toda infraestrutura necessária.

Ana Rocambole Confeitaria aproveita os restaurantes próximos para ser a opção de sobremesa após almoço e jantar.

A empresa possui uma geladeira, um freezer vertical com duas portas, um fogão industrial pequeno com forno, uma batedeira, um liquidificador profissional e uma bancada com 2,5m para elaboração dos produtos que serão vendidos e separados para entrega.

### **3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES**

Mazzafera (2003, pág 70) explica que constituem nomes ou títulos as designações de estabelecimento, acompanhadas ou não de siglas, emblemas ou figuras características. Não há para o uso do nome qualquer proteção, desde que não seja registrado como marca por outros empresários. O objetivo do nome é a publicidade.

O estabelecimento possui um nome, um título, inclusive podendo ser um nome de fantasia.

A empresa tem como razão social Ana Rocambole Confeitaria EPP, porém, como nome de fantasia e publicidade figura apenas Ana Rocambole Confeitaria.

O título do estabelecimento é constituído por um logotipo que apresenta a cor rosa, em fundo branco, sendo o Ana Rocambole em letras cursivas e a Confeitaria em letras de forma. Fácil leitura, cores suaves, dizeres não extensos sendo possível uma leitura rápida conforme figura abaixo:



Figura 2: Título do estabelecimento

Essa marca se diferencia das outras tentando demonstrar simplicidade, clareza, valores familiares e receitas caseiras.

A marca e seu logotipo foram criados há 02 (dois) anos pela própria empreendedora, com auxílio de amigos ligados ao marketing e publicidade.

Conforme o art. 123, inciso I, da Lei nº 9.279, de 14/05/1996, Código de Propriedade Industrial, marca é “aquela usada para distinguir produto ou serviço de outro idêntico, semelhante ou afim, de origem diversa.”

Segundo Paes, "marca é qualquer sinal distintivo visual, nominal ou figurativo, que identifica um produto, mercadoria ou serviço.”

Rocha Filho, define como “um sinal ou um nome de produto, mercadoria ou serviço”.

O logotipo e marca da empresa individualiza o produto, protegendo o consumidor e resguardando o direito do empresário em usá-la para destacar seu produto.

A empresa Ana Rocambole Confeitaria procura associar sua marca, apresentada na figura 1, à seu produto e seus valores: satisfação dos clientes, valorização dos colaboradores e fornecedores, integridade, comprometimento, qualidade, respeito, humanismo e entusiasmo. União das famílias, preservando suas tradições e valores familiares. Com seu logotipo, promova seu negócio, logo sua Marca.

Tendo a empresa como uma das suas principais atividades o delivery de seus produtos, terá um site exclusivo com sua história, produtos e valores.

Atenção será dada a seu endereço eletrônico para que se firme ainda mais a marca e possa estar em primeiro lugar quando os consumidores necessitarem de produtos da loja. Será desenvolvido, ou, se utilizará de aplicativos já existentes, como *I Food* ou similares, para que os pedidos possam ser feitos de forma fácil e ágil, assim como, sua entrega seja rápida através de interações realizadas via celulares, tablets, etc.

Tudo isso, visando a consolidação da marca, agregação de valores, efetivação de negócios da empresa e próprio marketing.

### **3.1.3 O CAPITAL SOCIAL**

A empresa Ana Rocambole EPP terá como Capital Social próprio o valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais) realizado pela própria empreendedora, com o objetivo de gerar um pequeno fluxo de caixa, onde nos 02 (dois) primeiros meses a produção será apenas sob encomenda. Com a consolidação da marca e fortalecimento do negócio, a loja física iniciará suas vendas no terceiro mês, já tendo imóvel locado com período de contrato de 05 (cinco) anos conforme legislação.

No segundo mês, já com a produção iniciada, com capital de terceiros, a confeitaria fará um empréstimo de R\$30.000,00 (trinta mil reais) para ter um estoque de produtos e novos equipamentos para suprir a demanda dos pedidos e manutenção da loja física. Será um empréstimo em um banco cooperativo (CREDITAS) com juros de apenas 1% a.m.. Um crédito que não terá juros altos ou abusivos e que a empresa conseguirá quitar com as vendas.

Após quitar este empréstimo, podemos dizer que o empreendimento está se firmando, apresentando lucro e tendência ao crescimento. Assim, a empresa contará com a reserva que conseguiu gerar e mais um novo empréstimo de R\$50.000,00

(cinquenta mil reais) para aquisição de mais equipamentos, aparelhamento e melhoramentos em loja física e virtual, assim como, se necessário, contratação de novos colaboradores, para maior produção, conseguindo elevar ainda mais a empresa. Quitada essa dívida a intenção da empresa é manter-se sozinha, com reservas e lucros que obtiver ao longo da jornada em busca da expansão empresarial.

## 3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Ana Rocambole Confeitaria terá no início de suas atividades o seguinte quadro de funcionários:

QUADRO DE FUNCIONÁRIOS			
Função:	Horas Semanais:	Salário:	
Auxiliar de Confeitaria	44 horas	R\$ 1.500,00	EFETIVO
Secretária	43 horas	R\$ 1.500,00	EFETIVO
Entregador	*	*	INTERMITENTE
Auxiliar de Confeitaria	44 horas **	R\$1500,00**	TEMPORÁRIO
* Remuneração será correspondente as horas trabalhadas.			
** Essa contratação será efetuada apenas em períodos de alta demanda.			

Nesta primeira etapa, extremamente fundamental para o futuro da empresa, deve-se ser feito tudo conforme a CLT ( Consolidação das Leis do Trabalho), para evitar passivos futuros. Registrando todos os funcionários, com renda salarial correspondente ao CBO de cada função, efetuando o pagamento mensal das guias de INSS e de FGTS; a instalação de um ponto eletrônico também auxilia na prevenção de passivos, porque nele constará o registro de todas as horas trabalhadas, computando também ao final do mês as hora extras, que podem ser compensadas em horas ou em dinheiro.

A opção por banco de horas ou remuneração monetária, pode ser firmada por acordo comum entre empregado e empregador, assim como as férias vencidas que podem ser tiradas em até três parcelas durante o período, no entanto uma delas deve ter

15 dias, e o restante no mínimo 6 dias, o colaborador pode também vender para o empregador até 10 dias das férias.

Os Sindicatos representam as reivindicações dos trabalhadores, eles são divididos por categorias econômicas, e auxiliam na busca de condições seguras e adequadas de trabalho nas empresas.

As competências trabalhistas geram um custo relevante, mas são justas e cumpri-las é uma obrigação e uma forma de demonstrar comprometimento com a equipe e com o empreendimento, evitando a geração de passivos, que podem acarretar em multas, entre outras penalidades. É um símbolo de responsabilidade empregatícia que serve como referência para sociedade e o mercado atual.

### **3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR**

Segundo o artigo 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), “considera-se empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

As características do empregado são: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.

Somente pessoa física, natural, pode ser empregado, não admite-se pessoa jurídica como empregado. Outra característica da relação de emprego é a pessoalidade, onde o empregado se compromete ele mesmo a exercer o trabalho contratado, não podendo outra pessoa substituí-lo.

A não eventualidade também caracteriza a relação trabalhista, onde o empregado é necessário estar presente todos os dias, habitualmente, continuamente na prestação do serviço contratado. A dependência, subordinação do empregado ao cumprimento das ordens ditadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho também é uma característica do empregado. E por fim a onerosidade, mais uma das características do empregado, onde este recebe salário do empregador pelo serviço prestado.

O empregado doméstico é aquele que presta serviço de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. A legislação para o trabalho doméstico sofreu muita variação ao longo dos anos, com o advento da Carta Magna de 1988 o trabalhador doméstico passou a ter direito ao salário mínimo, irredutibilidade de salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais mais um terço, licença a maternidade, licença paternidade e aposentadoria. A Lei Complementar 150/15 revogou a lei 5.859/72 e trouxe novos direitos ao empregado doméstico, dentre eles o adicional noturno, o período para descanso e alimentação, FGTS e seguro desemprego.

O empregado em domicílio é o que exerce o trabalho em domicílio próprio, fora do ambiente da empresa, sob dependência de salário e subordinação ao empregador. Originário do trabalho artesanal e indústria caseira, esse modo de trabalho é adotado por muitos países, visando a economia de despesas com espaço físico, gastos com transporte, economia de tempo, entre outros.

Conforme artigo 6º da CLT “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Desse modo, o trabalhador em domicílio goza dos mesmos direitos do que trabalha no estabelecimento do empregador. A CLT também prevê o teletrabalho, mas conhecido atualmente como *home office*, executado com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Empregado rural é aquele que presta serviço em propriedade rural ou prédio rústico ao empregador rural (pessoa física ou jurídica). No que diz o artigo 7º da Constituição Federal de 1988: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Empregado aprendiz é aquele inscrito em programa de aprendizagem, maior de 14 e menor de 24 anos, mediante contrato de aprendizagem ajustado por escrito e por prazo determinado, salvo pessoas com necessidades especiais a idade limite de 24 anos não será observada. A atividade exercida na empresa deve ser de formação técnica profissional metódica de cunho social e não lucrativo.

O aprendiz não deverá receber um valor inferior ao salário mínimo e a jornada de trabalho não deverá exceder seis horas diárias, os direitos trabalhistas e previdência do aprendiz não é muito diferente do empregado, salvo que diz respeito à alíquota do FGTS que é reduzida para 2% (dois por cento).

O empregado temporário é aquele contratado para atender uma necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a um acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas. O contrato de trabalho temporário não excederá três meses, ao contrário passa a ser efetivo.

O trabalho intermitente é a prestação de serviço com presença da subordinação mas sem continuidade, com alternância de períodos em que o empregado exerce suas funções e se mantém inativo. O contrato de trabalho pode ser determinado em horas, dias ou meses e o empregado pode exercer suas atividades com outros empregadores.

O empregado diretor de sociedade pode ser recrutado externamente ou aquele empregado promovido ao cargo na mesma empresa. O sócio diretor, dono do negócio ou acionista controlador não é considerado empregado.

Empregado público é a pessoa aprovada em concurso público que tem vínculo contratual com a Administração Pública regido pela CLT. O servidor público possui vínculo estatutário ou institucional, de natureza não-contratual. Aos funcionários públicos contratados pela CLT incidem alguns princípios e regras constitucionais aplicáveis a toda Administração Pública, até mesmo a indireta, pois apesar da inexistência da estabilidade garantida aos estatutários, a dispensa dos empregados públicos deve ser motivada e apurada em processo administrativo em razão de falta grave, acumulação ilegal de cargos, necessidade de redução de cargos ou insuficiência de desempenho.

Ana Rocambole além de seus funcionários efetivos pela CLT, terá em seu quadro de funcionários um empregado intermitente, o *Motoboy*, que será subordinado mas trabalhará sem continuidade, apenas nos dias com maior número de entregas, podendo

assim trabalhar em outras empresas em horários alternados. Contará também com um empregado temporário na época de páscoa e natal para atender ao acréscimo extraordinário de tarefas nessas épocas do ano.

Conforme artigo 2º da CLT, “Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços”. Para efeitos exclusivos da relação de emprego, equiparam-se ao empregador, os profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas ou instituições sem fins lucrativos que admitem trabalhadores como empregados.

O empregador desse projeto é uma empresa, uma unidade econômica integrada por elementos humanos, materiais e técnicos que busca utilidade através da sua participação no mercado, na produção e distribuição de bens e serviços.

Grupo de empresas ou grupo econômico sob uma única direção também são empregadores e solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas uma das outras.

Empregador doméstico é a pessoa física e família que sem finalidade lucrativa admite empregado para exercício contínuo de funções domésticas em sua residência.

O empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explora atividade com agricultura, pecuária ou agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos.

O último tipo de empregador são os empregadores equiparados, instituições sem fins lucrativos, profissionais liberais e condomínios são assim considerados para fins exclusivos de relação de trabalho.

### **3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS**

Segundo a Consolidação das Leis de Trabalho, art. 611: “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Em seu parágrafo primeiro estabelece que: "É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho”.

Pode se dizer que convenção coletiva é um instrumento de caráter normativo derivado da negociação coletiva entre sindicato de categoria profissional e sindicato de categoria econômica para estabelecer novas condições de trabalho, e acordo coletivo é um acordo também de caráter normativo que gera obrigações entre as partes, assinado entre o Sindicato dos Trabalhadores e uma ou mais empresas individualizadas.

Os dois instrumentos são de caráter normativo gerados pelo consenso entre os trabalhadores e empregadores e possuem um prazo máximo de duração de 2 (dois) anos.

- ❖ Convenção Coletiva: Sindicatos dos Trabalhadores e Sindicato da Categoria Econômica
- ❖ Acordo Coletivo: Sindicato dos Trabalhadores e uma ou mais empresas

Considerando que CCT tem âmbito mais amplo e os sujeitos envolvidos são entidades sindicais (profissional e econômica) e ACT é mais restrito onde de um lado encontra-se o sindicato representativo da categoria dos trabalhadores e do outro uma ou mais empresas estabelece-se a diferença entre as figuras normativas.

No Brasil, a convenção coletiva foi reconhecida constitucionalmente em 1934 e a partir da Constituição de 1988 foi reconhecido não apenas as convenções coletivas mas também os acordos coletivos.

Esses instrumentos normativos trouxeram algumas vantagens:

- uma forma de negociação pacífica e sem perigo de ocorrência de greves para o empregador;
- reconhecimento pelo empregador da legitimidade e representatividade do sindicato nas negociações, com a consequente conquista de novos direitos para os trabalhadores;
- e uma forma de não interferência do Estado, onde as próprias partes buscam a solução de seus conflitos.

Ana Rocambole por se tratar de uma empresa ainda em expansão optará pelo acordo coletivo, pois além dele prevalecer sobre a convenção coletiva o sindicato dos trabalhadores pode negociar diretamente com a empresa.

### **3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS**

Passivos Trabalhistas são as dívidas que uma empresa adquire quando não cumpre com suas obrigações para com o empregado, com o não pagamento de verba aos colaboradores e encargos trabalhistas regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Um passivo trabalhista não é algo que acontece imediatamente, a falta de organização da empresa e o descuido com uma série de coisas no momento para evitar trabalho ou algum custo, pode gerar no futuro um grande problema. O descuido com a carteira de trabalho do colaborador, não registrar a contratação na CTPS e não controlar a jornada de trabalho por folha de ponto podem acarretar um passivo trabalhista.

A área de Recursos Humanos das empresas atuais, não é apenas um setor burocrático, mas um setor com a atenção totalmente focada no capital humano com

inovações e estratégias na gestão de pessoas, sendo papel do RH prevenir possíveis ações trabalhistas e evitar um passivo trabalhista.

A empresa desse projeto como qualquer outra está sujeita a sofrer passivos trabalhistas, dentre as reclamações mais comuns estão:

#### Horas Extras

Muitos empregadores desrespeitam a lei de jornada de trabalho prevista pela CLT de 8 horas diárias, podendo ocorrer acréscimo de 2 horas a mais que devem ser pagas como horas extras ou diminuição da jornada de trabalho num outro dia através da compensação ou banco de horas, e também não fazem o pagamento correto nem diminuem a jornada de seus colaboradores, gerando assim reclamações trabalhistas e como consequência um passivo trabalhista.

#### Não recolhimento de encargos sociais

Os encargos sociais são todas aquelas obrigações que as empresas devem pagar mensalmente ou anualmente aos funcionários, como o FGTS, que é o fundo que garante ao colaborador certa estabilidade ao sair da empresa. Se o empregador deixar de pagar as guias do FGTS ficará sujeito a processos e ainda pode levar uma grande multa.

#### Acúmulo e desvio de função

Atualmente, acúmulo e desvio de função estão cada vez mais comuns nas empresas brasileiras. Todos fazendo de tudo um pouco para poder dar conta do trabalho e garantir o emprego, mas isso é uma das principais reclamações dos trabalhadores e pode gerar um passivo trabalhista.

Para Ana Rocambole se prevenir e se respaldar do risco de sofrer um passivo trabalhista deve seguir algumas estratégias na gestão do negócio:

- ❖ investir em um bom controle de ponto e gestão de pessoas,
- ❖ estar atento às mudanças na legislação trabalhista e ter assessoria jurídica,
- ❖ a empresa deve estar sempre organizada, inclusive ao pagamento da folha de pagamento dos funcionários,
- ❖ proporcionar uma boa comunicação entre empregado e empregador,

- ❖ fortalecimento das políticas internas e relação trabalhista,
- ❖ realização de auditorias.

## 4. CONCLUSÃO

Neste Projeto Integrado foram abordados os fundamentos de direito e a estruturação empresarial. Destacando quão os aspectos tratados são importantes para o crescimento empresarial desde o nome, logotipo da empresa, o ponto comercial, a localização, a infraestrutura, equipamentos e suprimentos, insumos, fornecedores, capital social, investimento e financiamento, quadro de funcionários e colaboradores, legislação tributária e trabalhista e a atenção aos passivos trabalhistas.

Todos os itens tratados são de suma importância, e os fundamentos de direito e a estruturação empresarial devem ser levados em consideração, principalmente no aspecto de evitar quaisquer impasses ou adversidades negativas, que refuta em passivos trabalhistas.

Ao abrir uma empresa, assim como no caso da Ana Rocambole Confeitaria todos os pontos e contrapontos devem ser vistos e revistos, pois o plano de negócio da empresa busca ser referência, alcançar estabilidade e estruturação, lucro e sucesso, através do êxito em todas as etapas.

Desta forma, estudar cada etapa deste processo complexo, tomando as decisões certas como respeitar o tempo de aceitação, o fluxo de caixa e manter a qualidade de cada setor, em conjunto com todos os fundamentos e planejamentos resultará no sucesso do empreendimento, e evitar ao máximo qualquer adversidade.

Conclui-se portanto, que o conhecimento, a inovação e a atualização sobre legislação de forma diligente são essenciais para a abertura e manutenção do negócio, pois através do planejamento de estruturação empresarial, somados aos fundamentos de direito a chance de sucesso e escassos contratemplos, tais como passivos trabalhistas, é grandiosa.

## REFERÊNCIAS

<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho> acesso em 24/08/2021

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) acesso em 23/08/2021

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm) acesso em 23/08/2021

<https://www.pontotel.com.br/passivos-trabalhistas/> acesso em 24/08/2021

[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_15.03.2021/art\\_7\\_.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.03.2021/art_7_.asp) acesso em 23/08/2021

José Maria Rocha Filho. Curso de Direito Comercial, Belo Horizonte, Del Rey, 1994, p. 191.

Lei nº 9.279, de 14/05/1996, Código de Propriedade Industrial, art. 123º, inciso I.

Luiz Braz Mazzafera. Curso Básico de Direito Empresarial, Baurú-SP, Edipro, 2003, p. 69.

P.R. Tavares Paes. Curso de Direito Comercial, São Paulo, Revista dos Tribunais, 1940, p. 83.

## **ANEXOS**